

# **PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, SEMANGAT KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD KABUL MIARSO BLITAR**

**Reza Ahmad Muhibbuddin Shofa**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Univeristas 17 Agustus 1945 Surabaya  
[rezashofa05@gmail.com](mailto:rezashofa05@gmail.com)

**Kridha Hery Gunawan**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Univeristas 17 Agustus 1945 Surabaya  
[kridhohery@gmail.com](mailto:kridhohery@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect partially or simultaneously of independent variables Incentive, Work Spirit and Teamwork on the dependent variable Employee Performance at UD Kabul Miarso Blitar. This research uses quantitative methods The research sample was taken using a saturated sampling technique where the entire population was used as a sample, namely as many as 42 people. Data collection techniques using a questionnaire. The method in this study uses Instrument test and Classical assumption test, data analysis was carried out by Linear Regression Analysis Multiple and Analysis of the Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>), while the technique of testing the hypothesis using the t test and F test. The results of the study show that incentive partially have a positive effect significant to Employee Performance with a t count value of 3,004 > t table of 2.024 and a sig. 0,005 ≤ 0,05. Work Spirit partially has a significant positive effect on Employee Performance with a t count value of 3,030 > t table 2,024 and a sig. 0,004 ≤ 0,05. Teamwork partially has a significant positive effect on Employee performance with a t count value of 4,426 > t table 2,024 and a sig. 0,000 ≤ 0,05. Simultaneously Incentive, Work Spirit and Teamwork have a significant effect on Employee Performance at UD Kabul Miarso Blitar with a F count value of 11,413 > F table 2.851 and a sig. 0,000 ≤ 0,05.*

**Keywords :** *Incentive, Work Spirit, Teamwork, Employee Performance*

## **ABSTRAK**

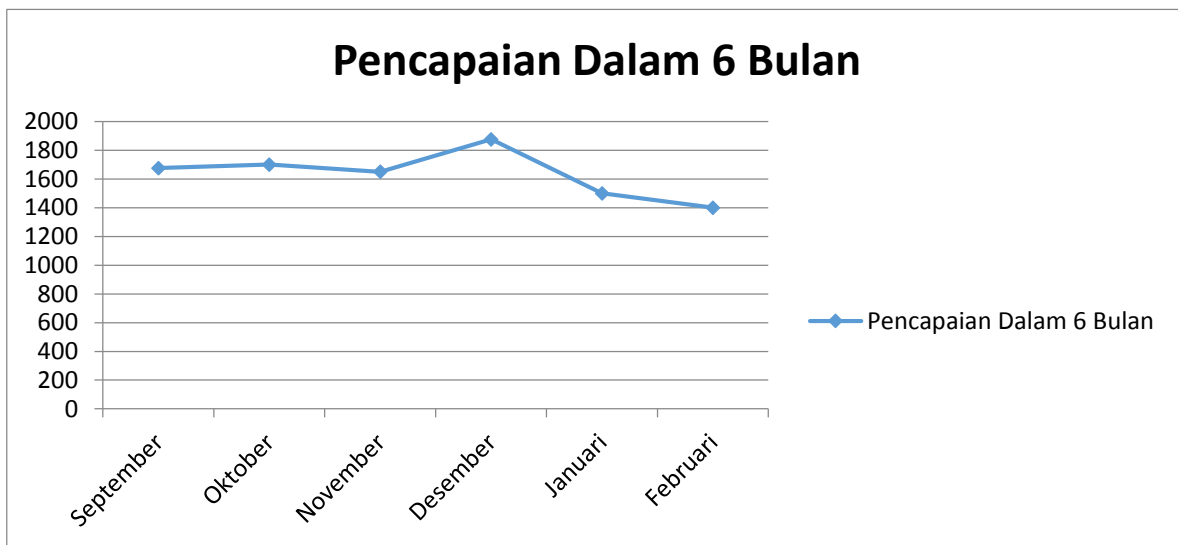
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan dari variabel bebas Insentif, Semangat Kerja dan Kerjasama Tim terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan UD Kabul Miarso Blitar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 42 orang. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode dalam penelitian ini menggunakan Uji instrumen dan Uji asumsi klasik, analisis data dilakukan dengan Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), sedangkan teknik pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung 3,004 > t tabel 2,024 dan tingkat sig. 0,005 ≤ 0,05. Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung 3,030 > t tabel 2,024 dan tingkat sig. 0,004 ≤ 0,05. Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung 4,426 > t tabel 2,024 dan tingkat sig. 0,000 ≤ 0,05. Secara simultan Insentif, Semangat Kerja dan Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD Kabul Miarso Blitar dengan nilai F hitung 11,413 > F tabel 2,851 dan tingkat sig. 0,000 ≤ 0,05.

**Kata Kunci :** Insentif, Semangat Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

UD Kabul Miarso berdiri pada tahun 2008 yang terletak di Desa Wonorejo, Kecamatan Srengat, Kabupaten Blitar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi jual beli pakan ternak serta menyediakan obat-obatan, vitamin hewan. UD Kabul Miarso memiliki karyawan berjumlah 42 orang. Perusahaan jual beli pakan seperti UD Kabul Miarso membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan keuntungan, dan mempertahankan keberhasilan di pasar yang kompetitif.

Tingkat penjualan UD Kabul Miarso untuk setiap bulannya tergolong tidak stabil, dimana tidak meningkat secara signifikan maupun menurun secara signifikan melainkan naik turun. hal itu kemungkinan disebabkan karena menurunnya kinerja karyawan UD Kabul Miarso dalam bekerja. Kurang optimalnya kinerja tersebut mengakibatkan tidak tercapainya target penjualan perusahaan yang memiliki target penjualan 21.000 ton per tahun.



**Sumber.** Internal UD Kabul Miarso Blitar

**Gambar 1.** Grafik pencapaian UD Kabul Miarso Blitar

Gambar 1. Merupakan Grafik pencapaian penjualan UD Kabul Miarso. Grafik menunjukkan pencapaian penjualan UD Kabul Miarso yang tidak stabil. Bisa dilihat pada bulan September hingga November penjualan UD Kabul Miarso masih stabil setiap bulannya. Pada bulan Desember tingkat penjualan naik dari sebelumnya 1650 ton. Pada bulan Desember naik 1800 ton. Namun memasuki bulan Januari hingga Februari penjualan kembali mengalami penurunan hingga 1400 ton. Penjualan yang tidak stabil tersebut mempengaruhi kinerja karyawan UD Kabul Miarso.

Pemberian insentif, semangat kerja, dan kerjasama tim dianggap sebagai faktor-faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Insentif dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai target dan meningkatkan produktivitas, semangat kerja dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, dan kerjasama tim dapat membantu dalam mencapai tujuan bersama. Namun, dalam konteks UD Kabul Miarso, masih ada kekurangan dalam implementasi dari faktor-faktor tersebut. Berdasarkan hasil pengamatan, permasalahan yang menyebabkan penurunan kinerja pada UD Kabul Miarso adalah pemberian insentif yang tidak memadai seperti adanya karyawan yang merasa insentif yang diterimanya lebih sedikit daripada kualitas yang dikerjakannya. Kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaan seperti adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga terjadi pengiriman barang yang telat dari yang sudah dijadwalkan. Kurangnya kerjasama yang efektif seperti adanya beberapa karyawan yang kurang kompak dan komunikasi dalam menyikapi stok barang yang ada. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas dan menguji pengaruh dari pemberian insentif, semangat kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada UD Kabul Miarso.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017). Sehingga dapat disimpulkan dari pendapat-pendapat diatas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah cara atau teknik untuk menggerakkan tenaga kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### **Pemberian Insentif**

Pemberian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya melebihi kinerja standar (Malayu S.P Hasibuan, 2013). Sehingga Dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan imbalan balas jasa yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar perusahaan.

Indikator-indikator untuk menilai pemberian insentif (Malayu S.P. Hasibuan, 2013), yaitu :

#### 1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.

#### 2. Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### 3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan.

#### 4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan..

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah keadaan dari dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan hasil untuk bekerja lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik dalam organisasi (Nitisemito, 2015). Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam diri seseorang yang dapat melakukan pekerjaan dengan giat sehingga menghasilkan kerja yang lebih maksimal.

Indikator-indikator untuk menilai semangat kerja (Nitisemito, 2013), adalah sebagai berikut :

#### 1. Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya.

#### 2. Kepuasan Kerja

Keadaan emosional seseorang dalam menyikapi dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan perasaan yang timbul dalam dirinya baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan suatu pekerjaan tersebut.

#### 3. Kedisiplinan

Ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi.

### **Kerjasama Tim**

Kerjasama tim adalah sekelompok orang- orang untuk berkerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerja tim dari pada melakukan sendiri (Davis, 2014). Dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim merupakan kumpulan individu yang bekerjasama menyelesaikan tugasnya guna mencapai tujuan perusahaan. indikator-indikator untuk menilai kerjasama tim (Sibarani, 2018), adalah sebagai berikut :

#### 1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi.

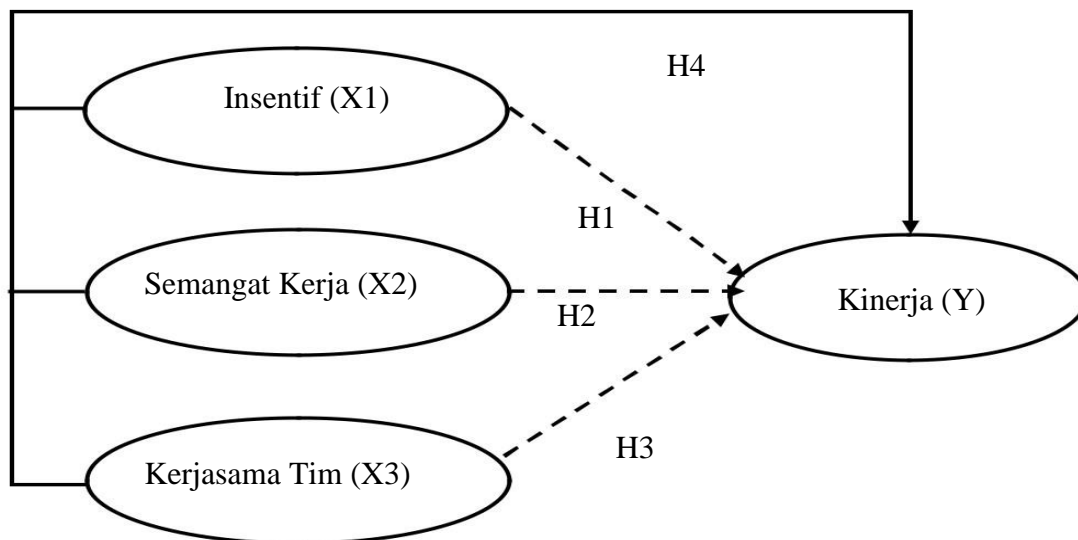
2. Kepercayaan  
Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi didasarkan oleh kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya.
3. Kekompakan  
Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2018). Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan 4 aspek (Mangkunegara, 2018), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja  
Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja  
Kuantitas kerja dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Pelaksana tugas  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 2.** Kerangka Konseptual

### Hipotesis

- H1 : Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja.  
 H2 : Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.  
 H3 : Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja.  
 H4 : Pemberian insentif, semangat kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di UD Kabul Miarso, Desa Wonorejo, Kecamatan Srengat, Kabupaten Blitar. Dengan waktu penelitian selama 3 bulan mulai bulan April - Juni 2023. Desain dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan UD Kabul Miarso Blitar yang berjumlah 42 orang. Sampel penelitian yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner sebagai alat pengukur data yang akan di berikan ke responden. Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan software SPSS untuk pengolahan data.

Metode dalam penelitian ini menggunakan Uji instrumen dan Uji asumsi klasik. Uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F dan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu pernyataan penelitian. Sebuah data dapat dikatakan valid apabila r hitung menunjukkan hasil lebih besar dari rtabel dan apabila r hitung lebih kecil dari rtabel maka tidak valid, rtabel yang diperoleh ( $df = n-2 = 42 - 2 = 40$ ) = 0,304. Hasil uji validitas menggunakan spss versi 25 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	rtabel	Keterangan
Insentif (X1)	X1.1	0,486	0,304	VALID
	X1.2	0,518	0,304	VALID
	X1.3	0,530	0,304	VALID
	X1.4	0,403	0,304	VALID
	X1.5	0,413	0,304	VALID
	X1.6	0,442	0,304	VALID
	X1.7	0,524	0,304	VALID
	X1.8	0,471	0,304	VALID
	X1.9	0,475	0,304	VALID
	X1.10	0,612	0,304	VALID
	X1.11	0,474	0,304	VALID
	X1.12	0,532	0,304	VALID
Semangat Kerja (X2)	X2.1	0,607	0,304	VALID
	X2.2	0,576	0,304	VALID
	X2.3	0,614	0,304	VALID
	X2.4	0,678	0,304	VALID
	X2.5	0,546	0,304	VALID
	X2.6	0,628	0,304	VALID
	X2.7	0,696	0,304	VALID
	X2.8	0,726	0,304	VALID
	X2.9	0,721	0,304	VALID

Variabel	Item Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Kerjasama Tim (X3)	X3.1	0,576	0,304	VALID
	X3.2	0,516	0,304	VALID
	X3.3	0,606	0,304	VALID
	X3.4	0,502	0,304	VALID
	X3.5	0,701	0,304	VALID
	X3.6	0,535	0,304	VALID
	X3.7	0,652	0,304	VALID
	X3.8	0,563	0,304	VALID
	X3.9	0,631	0,304	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,484	0,304	VALID
	Y1.2	0,506	0,304	VALID
	Y1.3	0,520	0,304	VALID
	Y1.4	0,425	0,304	VALID
	Y1.5	0,490	0,304	VALID
	Y1.6	0,434	0,304	VALID
	Y1.7	0,499	0,304	VALID
	Y1.8	0,464	0,304	VALID
	Y1.9	0,454	0,304	VALID
	Y1.10	0,562	0,304	VALID
	Y1.11	0,451	0,304	VALID
	Y1.12	0,547	0,304	VALID

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Tabel tersebut menunjukkan keseluruhan pernyataan memperoleh hasil rhitung lebih besar dari rtabel 0,304. maka semua pernyataan dinyatakan valid artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel insentif, semangat kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan

### Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dalam menjawab pernyataan yang mengukur variabel insentif, semangat kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan. Sebuah data dikatakan reliabel apabila data tersebut menunjukkan hasil lebih besar dari titik kritis yaitu 0,70.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Insentif (X1)	0,726	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,814	Reliabel
Kerjasama Tim (X3)	0,762	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,704	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel memperoleh hasil lebih dari 0,70. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap variabel insentif, semangat kerja, kerjasama tim, dan kinerja karyawan adalah reliabel. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam melakukan analisis berikutnya.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas penelitian ini menggunakan tabel kolmogorov Smirnov apabila nilai sig. > 0,5 menunjukkan data berdistribusi normal.

**Tabel 3. Uji Normalitas One sample Kolmogrov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters,a,b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,21714773
Most Extreme Differences	Absolute	0,120
	Positive	0,120
	Negative	-0,87
Test Statistic		0,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,138 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel hasil pengujian di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,138 > 0,05$ . Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan memiliki distribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Suatu model terbebas dari multiolinieritas apabila nilai tolerance value > 0,10 dan VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas.

**Tabel 4. Hasil Uji Multiolinieritas**

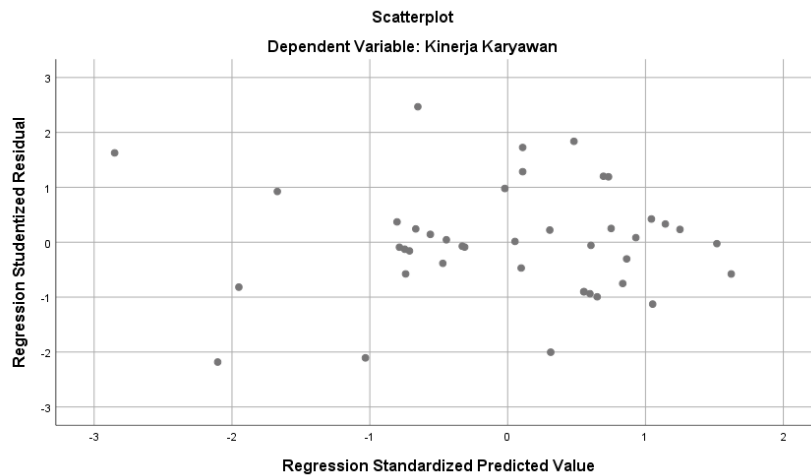
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Insentif (X1)	0,922	1,085
	Semangat Kerja (X2)	0,996	1,004
	Kerjasama Tim (X3)	0,920	1,087

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Pada tabel diatas, ketiga variabel bebas tersebut diketahui bahwa nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah ataupun diatas angka 0 dan tidak memiliki pola teratur.



Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

**Gambar 3.** Scatterplot

Gambar scatterplot hasil pengujian heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil tidak berpola/tidak ada masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:  $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	
1	(Constant)	0,028	8,883	0,997
	Insentif (X1)	0,355	0,118	0,005
	Semangat Kerja (X2)	0,414	0,137	0,004
	Kerjasama Tim (X3)	0,450	0,102	0,000

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,028 + 0,355X_1 + 0,414X_2 + 0,450X_3 + e$$



Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Insentif (X1), Semangat Kerja (X2), maupun Kerjasama Tim (X3), maka Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai tersendiri atau telah ada sebesar 0,028.
2. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Insentif (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,355 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Semangat Kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,414 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kerjasama Tim (X3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,450 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat.

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 <sup>a</sup>	0,474	0,432	2,303

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,432 atau sebesar 43.2% yang berarti insentif, semangat kerja dan kerjasama tim secara simultan berkontribusi sebesar 43.2% terhadap kinerja karyawan, sementara 56,8% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,688. Nilai R menunjukkan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Insentif (X1), Semangat Kerja (X2), dan Kerjasama Tim (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,60 - 0,799. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel di bawah ini:

**Tabel 7. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber. Sugiyono (2016)

### Uji t (Uji Parsial)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. t tabel yang diperoleh ( $df = n-k-1 = 42-3-1 = 38$ ) = 2,024

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	0,003	0,997
	Insentif (X1)	3,004	0,005
	Semangat Kerja (X2)	3,030	0,004
	Kerjasama Tim (X3)	4,426	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Insentif (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung 3,004 > t tabel 2,024 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,005 \leq 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung 3,030 > t tabel 2,024 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,004 \leq 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 3. Pengaruh Kerjasama Tim (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung 4,426 > t tabel 2,024 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang berarti kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji F (Uji Simultan)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara Simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat level of significant dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%. F tabel yang diperoleh ( $df = n-k-1 = 42-3-1 = 38$ ) = 2,851.

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,597	3	60,532	11,413	,000 <sup>b</sup>
	Residual	201,546	38			
	Total	383,143	41			

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 11,413 > Ftabel 2,851 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima yang berarti variabel bebas yang terdiri dari Insentif (X1), Semangat Kerja (X2), dan Kerjasama Tim (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) UD Kabul Miarso Blitar.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil pembahasan data diatas, maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pemberian Insentif (X1) diperoleh nilai t hitung  $3,004 > t$  tabel  $2,024$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,005 \leq 0,05$ . Maka terdapat pengaruh positif signifikan dari pemberian insentif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) UD Kabul Miarso Blitar. Artinya, Karyawan yang diberikan insentif yang memadai, seperti bonus kinerja, tunjangan, atau kesempatan penghargaan, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Insentif tersebut memberikan motivasi tambahan kepada karyawan, mendorong mereka untuk mencapai target kerja, meningkatkan produktivitas, dan memberikan hasil yang lebih baik.
2. Semangat Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung  $3,030 > t$  tabel  $2,024$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,004 \leq 0,05$ . Maka terdapat pengaruh positif signifikan dari Semangat Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) UD Kabul Miarso Blitar. Artinya, karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik, termasuk produktivitas yang meningkat serta kualitas pekerjaan yang lebih baik.
3. Kerjasama Tim (X3) diperoleh nilai t hitung  $4,426 > t$  tabel  $2,024$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$ . Maka terdapat pengaruh positif signifikan dari Kerjasama Tim (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) UD Kabul Miarso Blitar. Artinya, karyawan yang aktif berkolaborasi dan bekerja dalam tim yang efektif cenderung mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Dapat saling mendukung, berbagi pengetahuan dan keahlian, serta berkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai Fhitung sebesar  $11,413 > F$ tabel  $2,851$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan yang menyatakan bahwa variabel Insentif (X1), Semangat Kerja (X2) dan Kerjasama Tim (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) UD Kabul Miarso Blitar.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Disarankan bagi perusahaan untuk memperbaiki atau meningkatkan sistem insentif yang ada. Perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap jenis insentif yang diberikan dan metode penentuan insentif. Dengan meningkatkan sistem insentif yang adil dan menarik, perusahaan dapat mendorong motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.
2. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan membangun semangat kerja yang kuat di antara karyawan. Manajemen perusahaan dapat melakukan sistem yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan pengakuan atas prestasi kerja yang baik, dan menyediakan peluang pengembangan karir.
3. Perusahaan perlu memperhatikan aspek ini dengan memfasilitasi kerjasama dan kolaborasi antara tim. Manajemen perusahaan dapat membangun komunikasi yang efektif antar tim, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi.
4. Pada penelitian ini, insentif, semangat kerja, dan kerjasama tim ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menggunakan pendekatan yang seimbang antara penghargaan individual dan tim. Selain memberikan insentif individual, perusahaan juga dapat memberikan insentif atau penghargaan yang didasarkan pada pencapaian tim. Pendekatan ini akan mendorong kolaborasi dalam tim, sementara juga memberikan pengakuan kepada individu yang berprestasi.
5. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah mengkaji kinerja karyawan dengan mengambil sampel yang berfokus pada satu bagian spesifik di dalam organisasi, seperti bagian produksi saja. Dengan memfokuskan penelitian pada satu bagian tersebut, dapat dilakukan analisis yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di bagian tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adelia. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kabupaten Kapuas . *Jurnal JMSO, Vol 2 No 3*, hal 232-240.
- Andini Dwi Saputri, S. H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang . *Jurnal JNMPSDM, 2*, 25-42.
- Farhan Elang Ibrahim, T. D. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA, Vol 1 No 2*, Hal 316-325.
- J.E.Sutanto, L. P. (2018). Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis, 3*, 417-424.
- Kurnia Rahmadani, M. E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Romi Violeta Sidoarjo. *Jurnal Benchmark, 1*, 49-57. doi:10.46821/benchmark.v1i2.142
- M. Razif Hafiz, S. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan . *Jurnal EMA, 81-93*.
- Nurul Komariah, R. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Smk Pkp 1 Dki Jakarta. *Jurnal TRANSEKONOMIKA, Vol 2(1)*, 89-99.
- Safirah Syihab, M. R. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *Jurnal AkMen, Volume 17 Nomor 2*, 194-204. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen>.
- Siregar, I. H. (2020). Pengaruh Insentif, Disiplin, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganessa Medan. *JESYA, 3*, 479-490. doi:<https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282>.
- Teddi Pribadi, I. E. (2020). Pengaruh Semangat Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Arista Auto Lestari Medan. *BIRCI-Journal, Volume 3 No 1*, Hal 247-254. doi:<https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.741>.